

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/16311>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Управление персоналом

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ 5

1. Цели деятельности предприятия 6
2. Организационно-правовая форма предприятия 9
3. Специализация (сфера деятельности) предприятия 13
4. Место расположения предприятия 16
5. Техничко-технологическое оснащение 18
6. Степень специализации труда рабочих 20
7. Численность и квалификация персонала 22
8. Конкретные виды работ с персоналом 26
9. Использование персонала организации 29
10. Степень централизации управления 31
11. Особенности рабочих групп 35

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

### СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 38

## ВВЕДЕНИЕ

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности была пройдена студентом в ЗАО "Пилон" в период с 20.11.2017 по 17.12.2017 года.

Цель практики - получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности в области управления персоналом предприятий и организаций.

В связи с этой целью ставились следующие задачи:

1. Описать цели деятельности предприятия; ЗАО "Пилон"
2. Изучить организационно-правовую форму предприятия;
3. Выявить специализацию (сфера деятельности) предприятия;
4. Указать место расположения предприятия;
5. Исследовать технико-технологическое оснащение;
6. Проанализировать степень специализации труда рабочих;
7. Дать численность и квалификацию персонала;
8. Описать конкретные виды работ с персоналом;
9. Дать оценку использования персонала организации
10. Определить степень централизации управления;
11. Описать особенности рабочих групп.

Для написания отчета были использованы внутренние документы организации ЗАО "Пилон".

### 1. Цели деятельности предприятия

Закрытое акционерное общество «Пилон» - одна из ведущих строительных компаний Санкт-Петербурга, основанная в 1993 году, специализируется на строительстве, реконструкции, капитальном ремонте и реставрации мостов, набережных, путепроводов, транспортных развязок и других гидротехнических и транспортных сооружений на больших и малых реках, каналах и автомагистралях.

Предприятие сертифицировано по международной системе менеджмента качества ИСО 9001 - 2008 и ИСО 14001-2007.

ЗАО «Пилон» является членом президиума Союза строительных объединений и организаций, членом саморегулируемых организаций НП «Балтийское объединение изыскателей» и НП «Проектировщики Северо-Запада» и имеет все необходимые допуски для производства проектных, изыскательских и строительно-монтажных работ.

Сегодня компания - это:

- Гибкая система управления и организации производства
- Управление механизации: более четырехсот единиц различной техники, в том числе и специальной

- Собственная производственная база: цеха по производству металлоконструкций, обработке и изготовлению гранитных изделий
- Высококвалифицированные кадры
- Собственные технологии и разработки для производства строительного-монтажных работ
- Неизменно высокое качество строительного-монтажных работ и своевременная сдача объектов в эксплуатацию

Компания имеет значительный опыт работы по реконструкции объектов в исторической части Санкт-Петербурга, в условиях тесной городской застройки. Уникальность выполняемых работ при ремонте мостов, набережных, реставрации гранитной облицовки и элементов металлодекора состоит в максимальном сохранении их исторического вида.

Комплексный подход, применение новых технологий, строгий контроль и высочайшая ответственность исполнителей - гарантия качественного и своевременного выполнения строительного-монтажных работ ЗАО «Пилон» на объектах любой сложности.

Миссия компании ЗАО «Пилон» заключается в том, чтобы быть лучшей строительной компанией, которая специализируется на строительстве, реконструкции, капитальном ремонте и реставрации мостов, набережных, путепроводов, транспортных развязок и других гидротехнических и транспортных сооружений на больших и малых реках, каналах и автомагистралях.

Организация стремится к достижению следующих целей своей деятельности, как это показано на Рисунке 1:

1. повысить общую эффективность деятельности компании,
2. увеличить прибыль и рентабельность компании.

Рис.1. Миссия и цели деятельности компании ЗАО «Пилон»

Таким образом, по объему работ, технологии, качеству, опыту работы в стесненных условиях городской застройки и срокам выполнения работ ЗАО «Пилон» успешно конкурирует с ведущими мостостроительными организациями России.

## 2. Организационно-правовая форма предприятия

Организационно-правовая форма предприятия – Закрытое акционерное общество.

ЗАО выражено следующими положениями ЗАО «Пилон»:

- Перераспределение акций сообщества может происходить лишь внутри него или между тем кругом людей, которые были заранее внесены в документы и официально утверждены. Таких людей может быть не более пятидесяти.
- Законом запрещается проведение открытой подписки на акции акционерного сообщества.
- Форма собственности ЗАО предполагает, что при продаже или покупке акций общества первоочередные права на них имеют акционеры этого же сообщества или заранее установленный круг людей.

В ЗАО «Пилон» нет свободной купли или продажи акций. Весь обмен бумагами происходит лишь внутри строго определенного круга лиц. К тому же если выпустить новые ценные бумаги, то их продажа также будет возможна лишь внутри этого круга.

ЗАО «Пилон» избавлена от ежегодной публикации результатов своей деятельности. Она публикует какие-либо отчеты только в том случае, если они необходимы для соблюдения законности в пределах государства, где функционирует организация.

Построение эффективной организационной структуры является основной задачей любого предприятия. От рационального состава подразделений органов управления, их связи между собой и взаимодействия с производственными подразделениями в значительной степени зависит эффективность всей деятельности предприятия в целом. Признаки оптимальной структуры управления проявляются в небольшом количестве подразделений с высококвалифицированным персоналом; в небольшом количестве уровней управления; в наличии в структуре управления различных групп специалистов; в ориентации графика работы на заказчиков; в скорости принятия решений; в высокой производительности и низких затратах компании. Стоит сказать о том, что структура ЗАО «Пилон», форма собственности которого определяется закрытым типом, довольно проста и строится на нескольких людях. В таком сообществе управляющим органом является собрание акционеров. То есть это те люди, которые обладают определенным процентом акций этого сообщества. Количество людей, входящих в собрание акционеров, также не должно быть более 50 человек. Если же этот лимит превышает, то ЗАО «Пилон» обязано создать наблюдательный совет, который будет контролировать деятельность акционеров.

Рис.2. Организационная структура ЗАО «Пилон»

Кроме собрания акционеров, в обществе функционирует так называемая исполнительная власть,

управляющая, к примеру, компанией, которой владеют акционеры. Такой контроль может осуществляться единолично, то есть одним непосредственным директором, который отчитывается лишь перед собранием акционеров или наблюдательным советом. Кроме этого, управление может осуществляться коллегией директоров, которые также отчитываются только перед собранием или советом.

Форма собственности частная в организации, но каждый участник хочет следить за тем, как идут дела в его компании. Для этого создается независимая ревизионная комиссия. Цель этого органа - контроль над внутренними делами, а также финансами компании.

Рассмотрим основные преимущества и недостатки организационно-правовой формы ЗАО «Пилон».

Преимущества:

- Исключить из компании акционера невозможно.
- До государственной регистрации компании не нужно вносить уставной капитал.
- Акционеры имеют полное право на свободное отчуждение своих акций. Сделки по отчуждению акций не нуждаются в удостоверении нотариусом. Если меняется состав акционеров или число их акций, соответствующая информация заносится только в реестр акционеров. В ЕГРЮЛ такие данные не фиксируются.
- Для принятия решений в компании не обязательно единогласное решение всех акционеров. Данная организационно-правовая форма предусматривает, что для принятия решений нужно, чтобы в собрании участвовали акционеры, которые имеют больше 50% голосов размещенных голосующих акций ЗАТ.
- Акционеры компании не вносят денежные средства в имущество общества.

Недостатки:

- Чтобы создать уставной капитал компании, нужно провести государственную регистрацию выпуска ценных бумаг, из-за чего усложняется процесс создания компании и увеличения ее уставного капитала.
- Если оплата ценных бумаг будет осуществляться неденежными средствами, нужно воспользоваться услугами независимого оценщика, который определит реальную стоимость предлагаемого имущества.
- Акционера нельзя исключить из общества, как и он сам не имеет права по своему желанию из него выйти.
- Всегда остается вероятность появления в компании новых участников.
- Необходимо в обязательном порядке раскрывать информацию о деятельности компании.
- Принимать важные решения может небольшая группа акционеров, что может не соответствовать интересам других участников.
- Необходимость предоставления в ФСФР каждый квартал отчетов и уведомлений о существенных фактах при регистрации проспекта акций.
- Необходимость предоставления на специальной странице в Интернете годового отчета и годовой бухгалтерской отчетности, Устава и прочих внутренних документов, по которым ведется деятельность компании.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой Кодекс РФ
2. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2015. – 346 с.
3. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2016. – 303 с.
4. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2015. – 688 с.
5. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2014. - 400 с.
6. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. - М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2015. - 458 с.
7. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2014. – 640 с.
8. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2014. – 402 с.
9. Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала предприятия. – М.: МГУ, 2016. – 122 с.
10. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2014. – 210 с.
11. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2016. – 442 с.
12. Тихомирова Т.П. Организация и нормирование труда. Электронная библиотека. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/586/75586>
13. Фищенко К. С. Оценка эффективности работы персонала// Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф.— М.: РИОР, 2014. — 70 с.

14. Чеботарев Н. Ф. Оценка конкурентоспособности: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. - 2015. - № 4. - С. 262-272.
15. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. - 2016. - № 1. - С. 48-53.
16. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
17. <http://www.inventech.ru> - библиотека по менеджменту
18. <http://investobserver.info> -институт управления бизнесом
19. <https://www.pylon.ru/> - ЗАО «Пилон»

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/16311>*